

Adaptavist-Studie: Technologie am Arbeitsplatz führt zu Stress, Krankmeldungen und Kündigungen

Studie zu Folgen der Digitalisierung: Für fast zwei Drittel (64 %) der Knowledge Workers hat sich Technologie im letzten Jahr negativ auf ihr Leben ausgewirkt.*

LONDON, UNITED KINGDOM, October 13, 2025 /EINPresswire.com/ -- Schlecht implementierte Technologien am Arbeitsplatz führen zu Stress und Ängsten, veranlassen Arbeitnehmer zur Kündigung und führen zu Fehlzeiten und Krankmeldungen, wie eine neue Studie des Beratungsunternehmens für digitale Transformation, [Adaptavist](#), zeigt. Die aktuelle Studie des Unternehmens mit dem Titel „[Die Folgen der digitalen Transformation für den Menschen verstehen](#)“ offenbart, dass zwar 62 % der Knowledge Workers der Meinung sind, dass Technologie ihre Karriere gefördert hat, aber knapp ein Viertel (23 %) regelmäßig unter digitaler Überlastung leidet. Fast die Hälfte (43 %) empfinden Stress und Ängste aufgrund von Nachrichtenüberflutung und dem Jonglieren mit verschiedenen Plattformen. Die Ergebnisse zeichnen ein gemischtes Bild der Auswirkungen der Technologie und unterstreichen die Bedeutung der richtigen Implementierung sowohl für die Unternehmensergebnisse als auch für die Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Auswirkungen des Einsatzes von Technologie am Arbeitsplatz

Wie die Studie zeigt, ist „Technostress“ – d.h. das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen, der Druck, mit neuen Tools und Plattformen Schritt zu halten, und der kognitiven Überlastung durch Benachrichtigungen und Informationen – an Arbeitsplätzen auf der ganzen Welt weit verbreitet. Die von Attest durchgeführte Umfrage von Adaptavist unter 4.000 Knowledge Workers (jeweils 1.000 aus Großbritannien, den USA, Kanada und Deutschland) ergab, dass die Technologie am Arbeitsplatz in den letzten 12 Monaten direkt zu folgenden Problemen geführt hat:

- 23 % der Knowledge Workers suchen nach einem neuen Job
- 9 % lassen sich krankschreiben oder nehmen sich frei
- 6 % kündigen sogar ihren Job

Angesichts der Schätzungen, dass es weltweit mehr als 1 Milliarde Knowledge Workers gibt (Gartner), liefern diese Trends interessante Einblicke in die Ursachen für die nachlassende Mitarbeiterbindung ([Gallup](#)). Eine weltweite Kündigungsrate von 5 % aufgrund negativer Erfahrungen mit der Technologie am Arbeitsplatz könnte dazu führen, dass jährlich bis zu 50

Millionen Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verlassen. Wenn der weltweite Durchschnitt von 12 % in diesem Umfang bestehen bleibt, könnten weitere 120 Millionen Arbeitnehmer nach neuen Möglichkeiten suchen - was einen Massenaustritt von Arbeitnehmern aus ihren bestehenden Positionen bedeuten würde.

Ein erheblicher Teil der Knowledge Workers leidet auch unter Stress und Ängsten aufgrund des Drucks, außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar zu sein (20 %) und ihre Produktivität anhand von Kennzahlen nachweisen zu müssen (15 %). Die digitale Kommunikation am Arbeitsplatz ist eine weitere Quelle der Angst: 18 % geben an, dass sie sich durch die Kommunikation ihrer Kollegen inkompetent, ausgeschlossen oder unbeliebt fühlen. Unterdessen macht sich ein Viertel (25 %) darüber Sorgen, dass ihr eigener Umgangston oder der ihrer Kollegen bei der digitalen Kommunikation falsch verstanden oder interpretiert werden könnte. Fast jeder Fünfte (18 %) gab an, dass sie sich durch den Umgang mit neuen Tools gestresst oder ängstlich fühlen.

Weniger Stress: Zufriedene Mitarbeiter sind widerstandsfähiger

Die Ergebnisse sind jedoch nicht durchweg düster. Sie deuten auch darauf hin, dass die Art und Weise, wie Technologie eingesetzt wird, genauso wichtig sein kann wie die Technologie selbst. Trotz weit verbreitetem „Technostress“ geben zwei Drittel (65 %) an, dass sie Einfluss auf Technologieentscheidungen hatten, die ihre Arbeit betreffen, und die Mehrheit fühlt sich sicher im Umgang mit den für ihre Arbeit erforderlichen Technologieplattformen (72 %). Dies zeigt, dass das Auftreten von „Technostress“ keine Frage der Kompetenz ist, sondern davon abhängt, wie die schiere Menge an digitalen Aktivitäten bewältigt werden kann, die am Arbeitsplatz erforderlich ist.

Die Studie zeigt auch einen klaren Zusammenhang zwischen der Unternehmenskultur und dem Weg zur „Technofreude“. Arbeitnehmer, die sagen, dass sie wegen Stress und Unzufriedenheit überlegen, ihren Job zu kündigen, sagen doppelt so oft (im Vergleich zum Durchschnitt), dass die Technologie am Arbeitsplatz die Ursache für Folgendes ist oder war:

Stress (31 % gegenüber dem deutschen Durchschnitt von 10 %)

Angstzustände (24 % gegenüber dem deutschen Durchschnitt von 8 %)

Schlafstörungen (17 % gegenüber dem deutschen Durchschnitt von 7 %)

körperliche Stressreaktionen, z. B. Herzklopfen, Schweißausbrüche (14 % gegenüber 6 %).

Diese Gruppe gibt auch viel seltener an, dass Technologie:

ihre Produktivität gesteigert hat (24 % gegenüber 27 %)

ihr Selbstvertrauen gestärkt hat (11 % gegenüber 20 %)

Die Kehrseite ist, dass zufriedene Arbeitnehmer, die angaben, sich durch ihr Arbeitsumfeld „angeregt und motiviert“ zu fühlen, eine überwiegend positive Meinung bezüglich der Rolle von Technologie am Arbeitsplatz haben. Fast alle (89 % gegenüber 73 % im Durchschnitt) geben an,

dass sie/ihre Kollegen Technologie gut in die Zusammenarbeit integrieren, und 37 % (gegenüber 17 %) sagen, dass Technologie ihre berufliche Entwicklung „erheblich“ gefördert hat.

Diese Zahlen zeigen, dass die Qualität der Technologieimplementierung einen Einfluss auf das Ausmaß des „Technostress“ hat, dem Arbeitnehmer ausgesetzt sind. Darüber hinaus deuten die Daten darauf hin, dass die Unternehmenskultur eine entscheidende Rolle dabei spielt, Technostress zu verhindern, bevor er sich überhaupt bemerkbar macht.

Der Weg zum „Technojoy“: Auf der Suche nach einem kulturellen Gegenmittel

Auf die Frage, welche Maßnahmen ihre Unternehmen ergreifen sollten, um zu gewährleisten, dass die Mitarbeiter durch Technologien am Arbeitsplatz unterstützt und gestärkt werden, nannten fast die Hälfte (43 %) „eine Kultur, in der es den Menschen leicht fällt, um Hilfe zu bitten“ als eine der drei wichtigsten Prioritäten. Dies deutet darauf hin, dass es zwischen der Führungsebene und der allgemeinen Belegschaft eine Diskrepanz hinsichtlich der Technologieimplementierung gibt, was zu „Technostress“ führen kann.

Während nur 20 % „weniger Tools“ als eine der drei wichtigsten Maßnahmen für Arbeitgeber nannten, sagten 41 %, es seien „mehr Schulungen“, 36 % gaben „technische Unterstützung“ und 39 % „Schulungsressourcen“ an. Dies deutet darauf hin, dass die Zufriedenheit am Arbeitsplatz weniger davon abhängt, welche Tools verwendet werden, sondern vielmehr davon, ob sich die Mitarbeiter in der Lage fühlen, diese Tools gut zu nutzen.

Zudem besteht ein enger Zusammenhang zwischen „Entscheidungsfreiheit bei der Arbeitsgestaltung“ und der Zufriedenheit der Mitarbeiter: 43 % der zufriedenen Mitarbeiter (gegenüber 21 % im Durchschnitt) geben an, dass sie trotz der Verwendung von Tools zur Überwachung, Steuerung oder Organisation von Arbeitsprozessen die vollständige Kontrolle darüber behalten, welche Aufgaben sie ausführen und wie sie diese ausführen. Dieses Gefühl der Entscheidungsfreiheit bei der Aufgabenverteilung ist eng mit der Zufriedenheit am Arbeitsplatz verbunden und zeigt, dass Technologie zu einem echten Hilfsmittel werden kann, anstatt eine Quelle von Stress zu sein, wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, dass ihnen bei Entscheidungen über ihre Arbeit Vertrauen entgegengebracht wird.

Neal Riley, Innovation Lead bei The Adaptavist Group, kommentierte:

„Es ist dringend notwendig, sich direkt mit dem Thema „Technostress“ auseinanderzusetzen. Technologieeinführungen scheitern nicht aufgrund schlechter Technologie, sondern aufgrund von schlechtem Change Management. Unternehmen, denen es gelingt, Burnout und Demotivation zu verhindern, konzentrieren sich nicht nur auf die Auswahl der richtigen Tools, sondern auch auf die menschlichen Faktoren, von der Wahrung der Autonomie der Mitarbeiter bis hin zur Schaffung einer unterstützenden Kultur rund um die Einführung von Technologien. Das Entwickeln von Mitarbeitern, die ihren Aufgabenbereich verstehen, ihre Möglichkeiten erkennen und sich durch Technologie unterstützt statt überfordert fühlen, ist nicht nur für den

Einzelnen wichtig, sondern auch für den Schutz der Unternehmensergebnisse unerlässlich.“

ENDE

Methodik und Erläuterungen:

Im Rahmen der Studie wurden im August 2025 4.000 Knowledge Workers aus Großbritannien, den USA, Kanada und Deutschland befragt. Die Studie wurde von Attest durchgeführt.

Die Stichprobe verteilte sich folgendermaßen:

Großbritannien: n=1.000

Vereinigte Staaten: n=1.000

Kanada: n=1.000

Deutschland: n=1.000

ACHTUNG!: Die hier vorgestellten Ergebnisse entsprechen den in Deutschland gemachten Angaben.

* Knowledge Workers sind definiert als Arbeitnehmer, deren Hauptkapital Wissen ist. Beispiele hierfür sind IKT-Fachleute, Ärzte, Apotheker, Architekten, Ingenieure, Wissenschaftler, Designer, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte, Redakteure und Akademiker, deren Aufgabe es ist, "für ihren Lebensunterhalt zu denken".

Über Adaptavist und die Adaptavist Group

Adaptavist wurde 2005 gegründet und ist ein globaler Anbieter von Technologien und innovativen Lösungen, der Unternehmen dabei unterstützt, ihre Agilität zu verbessern und die Herausforderungen der digitalen Transformation zu meistern.

Wir sind Experten für innovative und maßgeschneiderte Lösungen sowie hochwertige Dienstleistungen in einigen der weltweit vertrauenswürdigsten Technologie-Ökosystemen, darunter Atlassian, AWS, monday.com, GitLab und viele mehr.

Es ist die Pioniermarke der Adaptavist Group, einer globalen Unternehmensfamilie mit einem gemeinsamen Ziel: Unternehmen besser arbeiten zu lassen. Wir kombinieren die besten Talente, Technologien und Prozesse, um es unseren Kunden zu erleichtern, heute und morgen Spitzenleistungen zu erbringen.

Die Adaptavist Group unterstützt Kunden bei ihren täglichen Arbeitsabläufen, der Transformation ihres Unternehmens und ihren Wachstumsstrategien. Wir bieten ein umfassendes, sich ständig weiterentwickelndes Leistungsspektrum in fünf Schlüsselbereichen: Agilität, DevOps, Arbeitsmanagement, ITSM und Cloud. Unser fundiertes Wissen in diesen

Bereichen verbindet uns in unserer Mission, Unternehmen dabei zu helfen, sich kontinuierlich zu transformieren und dies zu ihrem Wettbewerbsvorteil zu machen.

Pressekontakt: adaptavist@wearetfd.com

Sam Milligan
TFD Think Feel Do
+44 7495 756807
[email us here](#)

This press release can be viewed online at: <https://www.einpresswire.com/article/857122666>

EIN Presswire's priority is source transparency. We do not allow opaque clients, and our editors try to be careful about weeding out false and misleading content. As a user, if you see something we have missed, please do bring it to our attention. Your help is welcome. EIN Presswire, Everyone's Internet News Presswire™, tries to define some of the boundaries that are reasonable in today's world. Please see our Editorial Guidelines for more information.

© 1995-2025 Newsmatics Inc. All Right Reserved.